

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO VI N. 65
NOVEMBRE 2017**

**VISITA IL SITO:
www.uilcabnl.com
SCRIVICI A:
uilcattivi@gmail.com**

NEWS MAGAZINE

della UILCA - Gruppo BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/BNPP

**LA UILCA
GRUPPO BNL
RIVOLGE UN
AFFETTUOSO
BENVENUTO A
MARCO
PANNUCCI
(BNL ROMA) E
DARIO
CAVALIERI
(BPI NAPOLI),
STIMATI DIRIGENTI
SINDACALI,
CHE HANNO
DECISO DI ADERIRE
ALLA UILCA, DOVE
PROSEGUIRANNO
CON IL CONSUETO
IMPEGNO LA LORO
ATTIVITA' SINDACALE.
BUON LAVORO A
MARCO E DARIO!!!**

**LO STRESS DI
GIORNO....
(MA LANOTTE NO!)**

**di Adriano Mazzullo,
Ezio Di Marino,
Luciano Martignoni,
Fulvia Panini
(RLS UILCA GruppoBNL)**

Parafrasando una vecchia e simpatica canzone di tanti anni fa, vogliamo avviare una riflessione su un tema serio ed importante che coinvolge ed assilla tutta la popolazione bancaria - e quindi anche quella di BNL - in quanto il settore del credito sta subendo forti
(...segue a pag. 2)

FONDO PENSIONI BNL/BNPP, UN "GIOIELLO" AL SERVIZIO DEI LAVORATORI

*di Ivan Tripodi**

**LA RECENTE DECISIONE ASSUNTA DAL FONDO PENSIONI BNL
INERENTE LA SCELTA DI APPLICARE I PRINCIPI ESG
(AMBIENTE, SOCIETA' E GOVERNANCE) NELLE POLITICHE
DEGLI INVESTIMENTI RAPPRESENTA UN PASSAGGIO EPOCALE
E UN PUNTO D'ECCELLENZA CHE RIVENDICHIAMO
CON GRANDE ORGOGLIO E FORTE SODDISFAZIONE**

Spesso, presi dai sempre più pressanti ritmi della quotidianità lavorativa che spesso sono aggravati da asfissianti pressioni commerciali, dimentichiamo o, peggio, in alcuni casi, disconosciamo l'altissimo valore che rappresenta il nostro Fondo Pensioni.

Il Fondo Pensioni BNL/BNPP ha ben 60 anni di vita, portati benissimo, e in questa lunga storia si è sempre caratterizzato per essere un punto di riferimento concreto per tutti gli iscritti, vale a dire le lavoratrici e i lavoratori BNL ai quali, nel tempo, si sono aggiunti colleghi di società del Gruppo.

Insomma, un vero e proprio gioiello che, grazie alla oggettiva lungimiranza degli indirizzi politici assunti dal Consiglio d'Amministrazione e alla saggezza di una Struttura competente, si contraddistingue inequivocabilmente per una sana e prudente gestione. Il Fondo Pensioni è una parte fondamentale ed irrinunciabile del welfare aziendale e realizza il cosiddetto secondo pilastro previdenziale. Pertanto, il Consiglio d'Amministrazione, com-

(...segue a pag. 3)



IL PUNGIGLIONE

In concomitanza con la ricorrenza del 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza sulle donne, la BNL ha organizzato un interessante convegno, forse troppo auto-referenziale, durante il quale sono stati affrontati argomenti attualissimi con un taglio assolutamente condivisibile. Aderire ed organizzare manifestazioni nell'ambito del 25 novembre rappresenta certamente una dimostrazione di concreta sensibilità, che ovviamente promuoviamo, nei confronti di tematiche ed argomenti scottanti che, purtroppo, a causa del terribile aumento dei reati contro le donne, a partire dai tantissimi casi di femminicidio, qualificano positivamente chi ne è promotore. Pertanto, siamo persuasi che l'iniziativa organizzata dalla BNL è il frutto di un pieno convincimento aziendale. E' quindi lapalissiano immaginare che, conseguentemente, vi sarà una sempre maggiore e particolare attenzione nei confronti delle lavoratrici BNL e delle loro giustificate, anche se spesso mortificate, esigenze. In tal senso, nel prendere atto di questa sensibilità aziendale, ci permettiamo, però, di ricordare che da tanto, troppo, tempo attendiamo la convocazione della Commissione Pari Opportunità. Anzi, per dirla fino in fondo, immaginavamo che, nel quadro dell'iniziativa organizzata dalla banca, si fosse avuta la medesima sensibilità nel coinvolgere pienamente la Commissione Pari Opportunità. Purtroppo, tutto ciò non è avvenuto e la banca, come un moderno Giano bifronte, da un lato organizza iniziative encomiabili sul tema della cultura di genere, mentre dall'altro dimentica di coinvolgere e di convocare la Commissione Pari Opportunità. Una domanda, pertanto, sorge spontanea: a fronte di questi comportamenti schizofrenici e/o cervellotici, qual è la vera faccia della BNL?

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

La serenità e la soddisfazione sui posti di lavoro non solo contribuisce ad accrescere la felicità complessiva delle/dei lavoratrici/tori, ma ne aumenta anche la produttività! Questa non è solo una teoria dei sociologi di scuola americana, ma è anche una banale constatazione che dovrebbe spingere le aziende a praticare politiche attive nell'ambito sociale per mettere in pratica una gestione del personale che contempra anche una vera conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro. Da molto tempo il Sindacato ne ha preso coscienza e pungola costantemente le aziende su questo campo in cui le "buone pratiche" stentano a diventare il pane quotidiano dei nostri manager. Un tema su cui in molte zone del paese si fa orecchie da mercante è proprio la concessione/rinnovo del part-time che diventa oggetto di un oscuro mercanteggiare, soprattutto con l'approssimarsi dello scadere della "concessione". In questa occasione non vogliamo essere polemici, ma intendiamo, giustamente, rimarcare, una "buona pratica" che ci auguriamo possa essere affiancata da altri numerosi casi analoghi. In data 22/12/2016, in concomitanza con gli accordi relativi alle ricadute sul personale dell'ultima riorganizzazione aziendale, il Sindacato ha concordato con l'azienda un "Protocollo sui tempi di vita e di lavoro", che consente ai lavoratori di BNL e BPI (abbiamo ripetutamente segnalato che detto protocollo dovrà estendersi anche alle altre società del Gruppo BNL) di usufruire di alcuni innovativi istituti quali per esempio il congedo straordinario retribuito per il padre; i permessi retribuiti per figli con disturbi dell'apprendimento; congedi parentali straordinari anche alla parte che ha costituito unioni civili/convivenze di fatto; congedi aggiuntivi alle donne vittime delle violenze di genere. Oltre a queste nuove possibilità, che hanno un alto valore sociale, è stata istituita una **BANCA DEL TEMPO SOLIDALE** che è alimentata con una dotazione annuale a carico dell'azienda (pari a 7500 ore) incrementabile con donazioni effettuate dai colleghi, che la banca si è impegnata a raddoppiare. Le casistiche di utilizzo sono numerose, ma in questa sede vogliamo ricordare, soprattutto, la possibilità di destinare una quota di 1000 ore annuali ad iniziative di volontariato. Infatti, le/i colleghe/i possono utilizzare queste ore di permesso retribuito per attività di volontariato per specifici progetti con finalità sociali promossi da Enti esterni all'azienda, selezionati da una commissione paritetica composta dal Sindacato e dall'azienda. Ebbene, il primo progetto presentato e selezionato è quello organizzato da AfrikaSiOnlus, che si propone di sostenere ed aiutare la popolazione di una baraccopoli (Deep Sea) di Nairobi in Kenya. Silvia, una collega di BNL ha potuto prendere parte a questo progetto anche grazie alla Banca del Tempo Solidale. A Silvia vanno i nostri sinceri auguri ed i ringraziamenti di tutta la UILCA per la sua attività di volontariato volta a favorire la dignità ed i diritti umani di una popolazione emarginata ed in stato di forte degrado sociale.

LO STRESS DI GIORNO..... (MA LA NOTTE NO!) (segue da pag. 1)

tensioni e profondi mutamenti che si riverberano quotidianamente sulle lavoratrici e sui lavoratori che devono affrontare - a tutti i livelli e responsabilità - un cambiamento anche culturale che impatta, come una forte onda d'urto, su comportamenti e consuetudini. Stiamo parlando dello "stress da lavoro" che l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro definisce come: *"una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative che li riguardano"*. Lo stress è, quindi, inteso come una situazione di malessere avvertita dal lavoratore quando le richieste dell'attività lavorativa sono percepite e subite come eccedenti le proprie capacità. Lo stato di stress si traduce, quindi, in vari disturbi psicosomatici (ansia, disturbi gastrointestinali, mal di testa, disturbi del sonno, disagi psicofisici, ecc.). La normativa italiana (d.lgs. 81/2008) obbliga il datore di lavoro a gestire lo stress al pari degli altri rischi connessi all'attività lavorativa: le aziende devono effettuare una valutazione specifica di detto rischio e devono porre in essere misure preventive per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori. Anche il CAE (il Comitato Aziendale Europeo) di BNP Paribas, si è interessato dell'argomento ed il 10 gennaio 2017 ha sottoscritto un protocollo sulla prevenzione dello stress da lavoro, applicabile in tutti i Paesi europei. In questo accordo ha trovato anche spazio un "articololetto" che introduce un limite all'uso dei nuovi strumenti di comunicazione (in linea con la recente legislazione francese che disciplina il c.d. *diritto alla disconnessione*) che deve essere *"limitato al normale orario di lavoro, nel rispetto del riposo settimanale"* ed *"in linea con l'equilibrio vita-lavoro degli utenti e con il rispetto della vita privata"*. Ci riferiamo all'uso indiscriminato dei cellulari aziendali, dei tablet e dei computer portatili che lungi da essere oggetti che identificano uno "status symbol" sono diventati le "nuove catene" del lavoro! Siamo coscienti che le cause di stress si annidano in molteplici ambiti e sono riconducibili a fattori strutturali (le perenni riorganizzazioni che procurano incertezza), soggettivi (un management di prossimità spesso non adeguatamente formato sul modo di affrontare il cambiamento), ambientali (le difficoltà di concentrarsi in ambienti open-space, il rumore, il microclima, ecc.), gestionali ed organizzativi (i carichi e la suddivisione del lavoro, una discutibile gestione del personale, ecc.); proprio per questo l'azienda deve dotarsi di validi strumenti di monitoraggio e prevenzione di questo esteso e pervasivo fenomeno. Al fine di comprendere qual è lo stato dell'arte nella nostra realtà di lavoratori del Gruppo BNL, l'azienda ha predisposto un questionario, frutto anche del confronto con gli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), che distribuirà in modo generalizzato. In seguito, verranno organizzati dei Focus Group formati da colleghi sorteggiati; si tratta di iniziative alle quali vi invitiamo fin d'ora a partecipare con la massima disponibilità e franchezza al fine di cogliere e valorizzare la percezione delle lavoratrici e dei lavoratori su questo diffuso e preoccupante problema.

Adriano Mazzullo, Ezio Di Marino, Luciano Martignoni, Fulvia Panini (RLS UILCA Gruppo BNL)

UILCATTIVI - NEWS MAGAZINE della UILCA - BNL/Gruppo BNPP

sito: www.uilcabnl.com - mail: uilcattivi@gmail.com - tel. +39.338.7361500

REDAZIONE: Giansalvatore Caparra, Giancarmine Caputo, Mario Cogo, Andrea D'Orazio, Ornella Pisano, Alessandro Roselli, Maurizio Sgarro, Ivan Tripodi (Responsabile)

FONDO PENSIONI BNL, UN “GIOIELLO” AL SERVIZIO DEI LAVORATORI (segue da pag. 1)

posto pariteticamente da 12 consiglieri: 6 consiglieri eletti dagli iscritti ed espressi dal Sindacato e 6 consiglieri indicati dalla banca. Il CdA è, quindi, un organo importante e fondamentale che, a scanso di equivoci, non è assolutamente una struttura aziendale, né tantomeno si caratterizza per le tipiche dinamiche della banca.

Il CdA del Fondo ha, giustamente, una sua piena autonomia politica e gestionale che, al netto del giusto confronto e delle eventuali indicazioni delle Fonti Istitutive, dobbiamo preservare e difendere: senza se e senza ma.

Siamo assolutamente persuasi che su questo punto, dirimente e imprescindibile, non vi possano essere dubbi di sorta; del resto i 60 anni di storia ci hanno sempre dimostrato l'ineluttabilità dell'assunto in questione poiché hanno visto un assoluto protagonismo positivo e decisionale del Consiglio d'Amministrazione, quale organo svincolato da qualsivoglia dinamica o cordata, come momento di alta e autonoma sintesi delle due sensibilità che lo compongono. Sono tantissime le delibere del CdA che hanno fatto crescere e migliorare il nostro Fondo e le sue prestazioni a favore degli iscritti. In tal senso, è indispensabile valorizzare, con una punta d'orgoglio, una delle scelte, a nostro avviso, "rivoluzionaria e coraggiosa" assunta recentemente dal CdA del nostro Fondo.

Si tratta della decisione di applicare i principi ESG nelle politiche degli investimenti: una scelta coraggiosa, siamo tra i pochissimi casi in Italia, che ha totalmente modificato l'approccio e la visione degli investimenti che, ricordiamolo, rappresentano il futuro previdenziale dei nostri iscritti.

Il nostro Fondo Pensioni ha, infatti, attuato un radicale cambiamento paradigmatico in termini di Investimenti Socialmente Responsabili passando da un approccio prevalentemente passivo (valutazione ex-post SRI) ad uno attivo, integrando le scelte gestionali d'investimento (ex-ante) con la definizione di un "universo investibile" selezionato sulla base del rispetto dei principi ESG. Ma che significa e cosa vuol dire praticamente ESG?

L'investimento è sostenibile e responsabile se prende in analisi non solo i fattori finanziari ma, appunto, anche le istanze ESG, vale a dire: ambiente, società e governance.

Vi è una progressiva attenzione verso un modo diverso, etico e sostenibile di intendere gli investimenti. Del resto, negli ultimi anni il mondo dell'economia e della finanza è stato caratterizzato da eventi che hanno pesantemente e giustamente minato il livello di fiducia da parte dell'opinione pubblica. Pertanto, è sempre più indispensabile una precisazione dei concetti collegati alla responsabilità sociale e alla sostenibilità degli investimenti.

Anche per questo il Forum italiano per la finanza sostenibile ha proposto una definizione sintetica di investimento sostenibile e responsabile: *"Una strategia di investimento orientata al medio-lungo periodo che, nella valutazione di imprese e istituzioni, integra l'analisi finanziaria con quella ambientale, sociale e di buon governo, al fine di creare valore per l'investitore e per la società nel suo complesso"*. Si parla, quindi, di istanze ESG - Environmental, Social and Governance (ambiente, società e governance).

Esaminiamo questo acronimo, che non è una marca di tabacchi o un modello di auto, nel dettaglio.

Ecco, quindi, Ambiente, società e governance visti da vicino.

Il primo elemento della triade "ambiente, società e governance" è quello dell'ambiente. Si indaga innanzitutto se il soggetto economico in cui si vogliono investire i propri capitali è strutturalmente dipendente dai combustibili fossili, se ha un'impronta idrica elevata, se si è reso complice della deforestazione e se smaltisce correttamente i rifiuti. Tutto ciò comprende la valutazione di rischi quali i cambiamenti climatici, le emissioni di CO₂, l'inquinamento dell'aria, dell'acqua e gli sprechi di risorse e la deforestazione.

La seconda dimensione è quella sociale: quali sono le condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori? I fattori che incidono su questa valutazione sono gli eventuali conflitti con la comunità locale, l'attenzione alla sicurezza sul luogo di lavoro e alla salute, la tutela delle diversità e i corretti rapporti interpersonali tra i dipendenti, nonché una ferrea attenzione sul tema del lavoro minorile.

Passando all'ultimo tassello, quello della governance, bisogna verificare le politiche di retribuzione con particolare riferimento ad eventuali maxi-bonus appannaggio dei manager sproporzionati rispetto agli stipendi dei dipendenti, le pratiche di governo societarie, la composizione dei consigli d'amministrazione, le procedure di controllo e i comportamenti dei vertici e dell'azienda in termini di rispetto delle leggi e della deontologia; o, ancora, se l'impresa è mai stata coinvolta in scandali legati alla corruzione oppure se ha aperto filiali offshore allo scopo, più o meno dichiarato, di eludere il fisco.

La scelta ESG equivale ad una maggiore consapevolezza delle sfide sociali ed ambientali, al miglioramento della performance extra-finanziaria senza penalizzare il rendimento finanziario e alla sensibile riduzione del rischio reputazionale dell'investitore. Insomma, una scelta che deve inorgogliare tutti gli iscritti e che, oggettivamente, ci pone all'avanguardia nel mondo della previdenza complementare italiana ed internazionale.

Ivan Tripodi

**Consigliere d'Amministrazione Fondo Pensioni BNL/BNPP*

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA

UILCA

L'AFORISMA

**Un popolo che elegge corrotti, impostori,
ladri, traditori, non è vittima, è complice.**

(George Orwell)

Un Suggestimento per la Letteratura



Nel bel libro "L'agenda ritrovata" (Feltrinelli, 2017) sette affermati autori, ciascuno con la propria storia e la propria voce, ci portano con altrettanti racconti nel cuore delle ragioni dell'impegno di Paolo Borsellino e degli interrogativi ancora aperti a venticinque anni dalla strage di via D'Amelio – la verità negata, la sottrazione indebita, il mancato ritrovamento, la resistenza della politica. E lo fanno senza il bisogno di raccontare la cronaca dei fatti; lo fanno, come è proprio degli scrittori, inventando storie, anche minime, ma di potente forza evocativa, perché come ricordano i curatori Marco Balzano e Gianni Biondillo "il dovere di uno scrittore, anche quando vuole farsi testimone, quando vuole incarnare il suo diritto di cittadinanza, è scrivere bene. Fare al meglio il suo mestiere, insomma". L'agenda ritrovata è una raccolta di racconti inediti, pensati e scritti appositamente per l'occasione, ciascuno legato all'altro, come un cameo, un filo tenace, da un'agenda rossa – in ricordo di quella appartenuta a Paolo Borsellino, che conteneva appunti, nomi e forse rivelazioni sulla strage di Capaci, scomparsa immediatamente dopo la strage del 19 luglio 1992 e mai più riapparsa.

LETTERE E COMMENTI

Chiunque potrà scrivere a UILCATTIVI (uilcattivi@gmail.com)
Le idee, le proposte, i suggerimenti e, perché no, anche le critiche saranno di buon grado pubblicate. Pertanto, inviate alla nostra mail qualsiasi tipo di intervento per rendere questo news-magazine un luogo trasparente di confronto e di discussione al servizio esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Riceviamo e, volentieri, pubblichiamo

Cara Redazione, sono sconcertata per una vicenda che, secondo me, è inconcepibile. Vi sembra giusto e corretto che la fondamentale attività di Formazione (anche quella garantita dal CCNL) che è un architrave delle richieste sindacali e che equivale anche ad un investimento finanziario da parte della banca non venga fatta fruire da pseudo-capetti di periferia? Lavoro in un Hub della Sicilia e sono stata costretta a rinunciare alla Formazione poiché il DGA, mi scritto via mail che non era il caso di effettuarla poiché ci sono cose e attività più importanti da fare finalizzate, guarda caso, al raggiungimento dei budget. L'aspetto per molti versi ridicolo è rappresentato dal fatto che lo stesso DGA, nel mentre nega e non autorizza la fruizione della Formazione ai colleghi, non rinuncia affatto alla sua Formazione. A mio avviso si tratta di una vergogna che necessita un fermo e forte intervento sindacale nei confronti di questo piccolo, in tutti i sensi, signorotto che non ha idea del lavoro manageriale e della gestione delle risorse.

(Lettera firmata)

LA REDAZIONE: *Cara Collega, vi è ben poco da aggiungere se non condividere la forte indignazione riguardo le gesta di questo sedicente DGA siciliano. Certamente ci faremo carico di un deciso intervento sindacale per spiegare, in primo luogo pedagogicamente, al "minuscolo", in tutti i sensi, personaggio in questione il valore fondamentale ed irrinunciabile della Formazione. Una Formazione che, grazie al Sindacato, deve coinvolgere tutti e non solo pochi fortunati. E, siamo certi, che, in questo caso, anche la banca condividerà la giustezza della tua denuncia e farà la sua parte per rimettere ordine nel tuo Hub.*

IL CONGRESSO NAZIONALE UILCA SI TERRA' A MILANO DAL 6 AL 9 GIUGNO 2018

Il Consiglio nazionale della UILCA, su proposta del Segretario generale Massimo Masi, ha deliberato la data di svolgimento del Congresso nazionale della nostra organizzazione che si terrà a Milano dal 6 al 9 giugno 2018. L'assise nazionale chiuderà la fase congressuale che prenderà avvio tra qualche settimana con lo svolgimento delle Assemblee di base delle Rsa e proseguirà con i Congressi Territoriali e Regionali. Parte, quindi, un bel bagno di vera democrazia che coinvolgerà attivamente le iscritte e gli iscritti alla UILCA.

La Vignetta

